

Der Einfluss psychologischer Sicherheit am Arbeitsplatz auf die Lebenszufriedenheit

Arbeit gut, alles gut?

Sabrina Lara Stöckli

AUSGANGSLAGE

- Arbeitnehmende müssen hohe Erwartungen erfüllen; flexibel auf Veränderungen reagieren, Prozesse effizienter gestalten, neue Ideen einbringen, um Innovationen zu fördern – und dabei Teamplayer sein.
- Um so zu arbeiten, und damit Organisationen zum Erfolg zu verhelfen, müssen Arbeitnehmende den Mut für gewisse zwischenmenschliche Risiken aufbringen: Ihre Meinung einbringen, Fehler zugeben oder den Status Quo herausfordern – ohne Angst vor negativen Konsequenzen in ihrem Arbeitsumfeld.
- Dies erfordert eine psychologisch sichere Arbeitsatmosphäre im direkten Arbeitsumfeld. Denn in einem psychologisch unsicheren Arbeitsumfeld verbrauchen Mitarbeitende ihre Energie für den Schutz ihres Selbstwerts.

Ziele der Arbeit

- Untersuchen, ob und inwiefern psychologische Sicherheit am Arbeitsplatz die subjektiv wahrgenommene Lebenszufriedenheit von Arbeitnehmenden beeinflusst.
- Analysieren, ob das Alter oder die hierarchische Position der Arbeitnehmenden diesen Zusammenhang beeinflussen.
- Arbeitnehmenden aufzeigen, was psychologische Sicherheit ist und welche Folgen ein Vorhanden- oder Nichtvorhandensein auf ihre Lebenszufriedenheit hat.

Forschungsleitende Frage

- Wie beeinflusst psychologische Sicherheit am Arbeitsplatz die wahrgenommene Lebenszufriedenheit von Arbeitnehmenden? Verändert sich dieser Einfluss in Abhängigkeit von Alter und Hierarchiestufe?

ERGEBNISSE



Mit AI-Bildgenerator „Microsoft Designer“ kreiert

- Psychologische Sicherheit korreliert signifikant mit Lebenszufriedenheit ($r=0.33$; $p<0.05$). Personen, die mehr psychologische Sicherheit in ihrem direkten Arbeitsumfeld erfahren, berichten von einer höheren Lebenszufriedenheit. Ein kausaler Zusammenhang ist naheliegend.
- Das Alter der Arbeitnehmenden steht in keinem Zusammenhang mit ihrer wahrgenommenen psychologischen Sicherheit am Arbeitsplatz.
- Je tiefer die Hierarchiestufe der Arbeitnehmenden ist, desto stärker korreliert psychologische Sicherheit mit der wahrgenommenen Lebenszufriedenheit. Die Moderationsanalyse zeigt einen signifikanten Interaktionseffekt ($p<0.05$).

METHODE



Literaturrecherche



Arbeitende Personen. Alle Alters- und Hierarchiestufen



Standardisierter Online-Fragebogen (N=276)



Statistische Auswertung der Hypothesen mit Excel und SPSS



Beschreibung und Interpretation der Ergebnisse



Arbeitnehmenden den Einfluss psychologischer Sicherheit auf ihre Lebenszufriedenheit aufzeigen

DISKUSSION

Fazit

- Eine wichtige Rolle bei der Gestaltung einer psychologisch sicheren Arbeitsatmosphäre spielen die Führungskräfte.
- Besonders Personen in niedrigeren Hierarchiestufen sollten das Verhalten ihres/ihrer Vorgesetzten beobachten und wenn möglich das Gespräch suchen, falls bemerkt wird, dass ihre Lebenszufriedenheit unter der aktuellen Situation leidet.
- Für eine langfristige Bindung qualifizierter Arbeitskräfte ist es insbesondere in Zeiten von Fachkräftemangel essenziell, dass sich Mitarbeitende psychologisch sicher fühlen und einbringen können.

Ausgewählte Literatur

- Clark, T. R. (2020). *The 4 stages of psychological safety. Defining the Path to Inclusion and Innovation*. Oakland: Berrett-Koehler Publishers, Inc.
- Edmondson, A. C. (2020). *Die angstfreie Organisation. Wie Sie psychologische Sicherheit am Arbeitsplatz für mehr Entwicklung, Lernen und Innovation schaffen*. München: Verlag Franz Vahlen GmbH.
- Matheus, A. (2021). *Crashkurs New Work. Psychologische Sicherheit für Teamarbeit und Führung*. Freiburg: Haufe-Lexware GmbH & Co. KG.